CAO

Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands B.V.

-

1 januari 2022 tot en met
31 december 2022

Inhoud

Artikel 1 - Werkingssfeer 4

Artikel 2 - Duur van de CAO 4

Artikel 3 - Arbeidstijd 4

Artikel 4 - Lonen 4

1. Loonschalen 4
2. Loonontwikkeling 4
3. Toeslag voor onregelmatige arbeid 4
4. Toeslag bij dienstverandering 4
5. Wachtdiensten voor het Waterbusrooster 5
6. Gebroken diensten 5
7. Feestdagen 5
8. Werken op een andere standplaats 5

Artikel 5 - Vergoeding diploma's 5

Artikel 6 - Overwerk 6

1. Definitie overwerk 6
2. Vergoeding overwerkuren 6
3. Vergoeding in vrije tijd 6

Artikel 7 - Bijzondere vergoedingen 6

1. Reiskosten 7
2. Gratificaties 7
3. Beloning hogere rang of functie 7
4. Koffiegeldvergoeding 7
5. Maaltijdvergoeding 7
6. Verkeerde planning 8
7. Eindejaarsuitkering 8
8. Wijzigingen belastingwetgeving 8

Artikel 8 - Vakantie/ verlofdagen 8

Artikel 9 - Vakantietoeslag 9

Artikel 10 - Ziekte en ongeval 9

Artikel 11 - Ongeoorloofd verzuim 10

Artikel 12 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon 10

Artikel 13 - Ouderschaps-/zwangerschapsverlof 10

Artikel 14 - Medische keuringen 11

Artikel 15 - Studiekostenvergoeding 11

Artikel 16 - Pensioenvoorziening 12

Artikel 17 - Werkkleding 12

Artikel 18 - Nevenfuncties 12

Artikel 19 - Aanneming en ontslag 12

Artikel 20 - Overige afspraken 13

Artikel 21 - Concessiewisseling 13

Artikel 22 - Geschillen 13

Artikel 23 - Opzegging van de CAO 14

Bijlage 1 Salarisschalen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. 15

CAO Blue Ami
go Waterborne Public Transport Netherlands b.v.

Tussen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. hierna te noemen partij ter ene zijde en FNV Streekvervoer en CNV Vakmensen te noemen partij ter andere zijde is de navolgende CAO Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v. gesloten.

Artikel 1 - Werkingssfeer
De bepalingen van deze CAO zijn van toepassing op het gehele personeel, met uitzondering van de managementfuncties.

Artikel 2 - Duur van de CAO
De CAO wordt aangegaan voor het tijdvak van - 1 januari 2022 tot en met 31 december 2022.

Artikel 3 - Arbeidstijd
De arbeidstijd bedraagt voor personeelsleden met een volledige werkweek gemiddeld 36 uur, verdeeld over gemiddeld 5 werkdagen per week gerekend over de duur van de roosterperiode. Indien noodzakelijk, kan de werkgever het verrichten van overuren opdragen met dien verstande dat voor de meerdere uren overwerkvergoeding is verschuldigd als aangegeven in artikel 5.

Bij vaststelling van het nieuwe rooster worden de raamtijden van het nieuwe rooster in de volgende CAO opgenomen.

Artikel 4 - Lonen

1. Loonschalen
   Als bijlage 1 bij deze CAO zijn de geldende loonschalen toegevoegd. Bij indiensttreding zal betrokkene als regel worden geplaatst op trede O van de voor zijn functie geldende loonschaal. Vervolgens wordt bij voldoende geschiktheid, bekwaamheid en dienstijver het loon van het personeelslid jaarlijks (1 trede) verhoogd totdat het maximum van die schaal is bereikt.

2. Loonontwikkeling
   1 jan 2022: algemene loonsverhoging van 3,75 %

   Bovenstaande verhogingen gelden eveneens voor de bedragen genoemd in de leden 3,4 en 5 van dit artikel, alsmede artikel 5 en artikel 7, lid 3 van de CAO.

3. Toeslag voor onregelmatige arbeid
   Toegekend wordt een bruto onregelmatigheidstoeslag van (prijspeil 1/1/2022):
   - € 3,37 voor alle uren van maandag tot en met vrijdag van 18.00 uur tot en met 08.00 uur
   - € 6.79 voor alle uren op zaterdag, € 7,29 per 1/7/2022
   - € 10,97 voor alle uren op zon- en feestdagen, € 11,47 per 1/7/2022

4. Toeslag bij dienstverandering
   Onder een dienstverandering wordt een wijziging van dienst verstaan op dezelfde datum van vroeg naar laat of omgekeerd. Een verandering van de ene vroege of respectievelijk late dienst naar een andere vroege of respectievelijk late dienst wordt niet als een

dienstverandering aangemerkt. Een dienstverandering komt alleen tot stand als dit met de betreffende medewerkers is overeengekomen.
Indien dit binnen 48 uur voor de dienst is overeengekomen dan staat hier een vergoeding tegenover van bruto € 26,09 (prijspeil 1/1/2022).

5. Wachtdiensten voor het Waterbusrooster
   Onder wachtdienst wordt verstaan dat men zich beschikbaar houdt op 2 weekenden per roosterperiode welke zijn vastgelegd volgens het geldende rooster (zater-, zon- en feestdagen). Hiervoor ontvangt men een vergoeding van bruto € 31,67 (prijspeil 1/1/2022) per maand o.b.v. 2 wachtweekenden bij een 24 weeks dienstrooster. Bij wijziging van het aantal wachtweekenden worde de vergoeding overeenkomstig aangepast.

6. Gebroken diensten
   Gedurende de looptijd van deze CAO zullen geen gebroken diensten worden ingevoerd. Indien de bedrijfsvoering in de toekomst daarvoor aanleiding geeft zullen partijen praten over het invoeren van gebroken diensten. De criteria hiervoor zijn:
   - Per week gemiddeld één gebroken dienst;
   - Reiskostenvergoeding;
   - Een geïndexeerde onderbrekingstoeslag;
   - Op basis van een sociale en/of medische indicatie bestaat de mogelijkheid, dat medewerkers niet hoeven deel te nemen aan deze diensten dan wel er maatwerk geleverd kan worden;
   - Deze sociale en/of medische gronden zullen door een nader te benoemen onafhankelijke derde worden getoetst

7. Feestdagen
   Onder feestdagen wordt verstaan: Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag alsmede door de regering aangewezen nationale feestdagen. Compensatieverlof wordt verleend afhankelijk van de in het kalenderjaar vallende feestdagen. Bij dienst doen en/of roostervrij worden deze dagen behouden. Bij vrijgesteld worden van dienst worden deze dagen afgeschreven van de verlofkaart.

8. Werken op een andere standplaats
   Als een personeelslid op een andere standplaats dienst moet doen, zonder dat er sprake is van overplaatsing, worden de eventuele extra reiskilometers en extra reistijd (met een maximum van 30 minuten per enkele reis) vergoed. In overleg tussen de direct leidinggevende en het personeelslid kan de extra reistijd worden teruggegeven in de vorm van tijd voor tijd of worden uitbetaald á 100%. Het uitgangspunt is dat de lengte van de reservedienst als werktijd wordt beschouwd.

Artikel 5 - Vergoeding diploma's

1. Het personeelslid dat in het bezit is van het EHBO-diploma en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van EHBO-diensten, ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto€ 10,43 per maand (prijspeil 1/1/2022). De kosten van het jaarlijks verlengen van het diploma alsmede het lidmaatschap van de vereniging worden eveneens vergoed door de werkgever.

2. Het personeelslid dat in het bezit is van het diploma bedrijfshulpverlening en door de werkgever is aangewezen tot het verrichten van bedrijfshulpverlening ontvangt hiervoor een vergoeding van bruto€ 10,43 per maand (prijspeil 1/1/2022). De kosten van het verlengen alsmede cursussen in het kader van bedrijfshulpverlening worden eveneens vergoed door de werkgever.

Artikel 6 - Overwerk

1. Definitie overwerk
    a. Overuren zijn de uren volgens rooster die een gemiddelde van 36 uur per kalenderweek te boven gaan berekend over de rouleringsperiode van het rooster;
    b. Gewerkte uren tijdens dienstdoen op een vrije dag worden eveneens aangemerkt als overuren als de 36 uur per kalenderweek wordt overschreden;
    c. Er wordt alleen overgewerkt indien het belang van de onderneming dit vereist, waarbij zoveel mogelijk rekening gehouden zal worden met de persoonlijke belangen van het personeelslid;
    d. De medewerker geeft aan hoe hij de vergoeding wil ontvangen, in vrije tijd of in de daarvoor geldende financiële vergoeding. De wijze van vergoeding is per betaalperiode/maand aanpasbaar.
    e. Voor parttimers geldt dat vanaf 1 januari 2018 extra gewerkte uren tot 36 uur gemiddeld per week worden betaald tegen 100% en de mogelijk van toepassing zijn de vergoedingen voor onregelmatige arbeid van artikel 4 lid 3.
    f. Voor de meeruren die parttimers maken in het kader van een ingeroosterde wachtdienst gelden de voorwaarden zoals vermeld in lid 2 van dit artikel (vergoeding overwerkuren).

2. Vergoeding overwerkuren
   De vergoeding in geld bedraagt per uur voor overwerk op andere dagen dan zater-, zon- en feestdagen:
    - 125% van het uurloon voor het eerste en tweede uur aansluitend aan de dienst; 150% van het uurloon voor de volgende uren en voor het eerste en tweede uur voor zover deze liggen tussen 22.00 en 06.00 uur.
    - Voor overwerk op zaterdagen bedraagt de vergoeding 175% en op roostervrije dagen 150% van het uurloon.

   Voor overwerk op zon- en feestdagen bedraagt de vergoeding 200% van het uurloon. Indien er onvoorzien overgewerkt wordt dan wordt in overleg een maaltijd vergoed.

3. Vergoeding in vrije tijd
   Bij vergoeding in vrije tijd is het aantal toe te kennen uren gelijk aan het aantal gewerkte overuren vermenigvuldigd met het vermelde percentage. De verworven vrije uren worden aan de medewerker in beginsel in de volgende maand toegekend.

   Bij het bepalen van de dagen en uren waarop de vrije tijd zal worden genoten, wordt met de wensen van de medewerker rekening gehouden voor zover de belangen van de dienst en de overige medewerkers dit toelaten.

Artikel 7 - Bijzondere vergoedingen

1. Reiskosten
   Reiskosten worden rekening houdend met de huidige belastingwetgeving als volgt netto vergoed op basis van enkele reisafstand:

• Van 0 tot 5 km:	€ 5,--	per maand
• Van 5 tot 10 km:	€ 30,--	per maand
• Van 10 tot 15 km:	€ 75,--	per maand
• Van 15 tot 20 km:	€ 100,--	per maand
• Van 20 tot 30 km:	€ 135,--	per maand
• Van 30 km tot 40 km:	€ 180,--	per maand
• Vanaf 40 km:	€ 215,--	per maand

   De tegemoetkoming in de kosten van woon/werkverkeer wordt vastgesteld op basis van de afstand tussen het woonadres en het adres van de standplaats. Voor zowel de heen als de terugreis wordt gemeten via de snelste route van de Routenet met als uitkomst een gemiddelde reisafstand (enkele reis) in kilometers.

   Na één maand ziekte wordt de reiskostenvergoeding stopgezet.

   Indien medewerkers overwerken of extra werken en hierdoor extra kilometers moeten reizen, ontvangen zij een vergoeding van€ 0,19 per daadwerkelijk extra gereden kilometer.

2. Gratificaties
   De medewerker ontvangt bij het bereiken van een diensttijd van 12½, 25 en 40 jaar een bruto gratificatie ter grootte van ¼ van het functieloon bij 12½, 1 maal het functieloon bij 25 jaar en 1½ maal het functieloon bij 40 jaar dienstverband.

3. Beloning hogere rang of functie
   Indien men door omstandigheden zodanig wordt ingedeeld dat men een functie moet waarnemen in een hogere rang dan ontvangt men per gewerkte dag in deze hogere functie een vergoeding van bruto€ 13,93 (prijspeil 1/1/2022).

4. Koffiegeldvergoeding
   Maandelijks ontvangt men een koffiegeldvergoeding van netto € 12,50. Deze vergoeding wordt vanaf 1-1-2023 geïndexeerd met de CAO verhogingen.

5. Maaltijdvergoeding
   Er wordt een maaltijdvergoeding verstrekt indien er tijdens een zondagdienstregeling twee maaltijden binnen de werktijd vallen. Aanvullend geldt dat het ontbijt niet wordt meegerekend. Hiervan wordt uitgegaan dat deze voor aanvang dienst genuttigd is.
   Voor de medewerkers die een vaste plek in het rooster hebben is een vaste maaltijdvergoeding berekend. Bij overwerk kan de maaltijdvergoeding middels een declaratieformulier aangevraagd worden (netto € 12,50 per dag), mits aan de eerdergenoemde voorwaarden is voldaan.

   De werkgever zal bij de komst van een nieuwe lijn in overleg treden met de OR, hoe om te gaan met deze bepaling.

6. Verkeerde planning
   Als een medewerker onnodig opkomt als gevolg van een onjuiste planning, dan wordt ter compensatie van het ongemak een vergoeding van 3 uren verstrekt.

7. Eindejaarsuitkering
   Jaarlijks zal in de maand december een eindejaarsuitkering worden verstrekt van € 692,- bruto. Deze vergoeding is op basis van een fulltime dienstverband. Voor parttimers geldt de uitkering naar rato van hun deeltijdfactor. De eindejaarsuitkering is met ingang van 2017 pensioengevend.

8. Wijzigingen belastingwetgeving
   Indien de belastingwetgeving in de toekomst wijzigt en gevolgen heeft voor de uitbetaling van deze vergoedingen, zullen cao partijen met elkaar in overleg treden.

Artikel 8 - Vakantie/ verlofdagen

1. Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2. Aan elk personeelslid dat op 1 januari van enig jaar in dienst is, wordt voor 1 januari van het volgend jaar verlof verleend van tenminste 23 werkdagen.

   Het aantal dagen bedraagt:

   - 18 jaar en jonger 26 dagen
   - 19 jaar 25 dagen
   - 20 jaar 24 dagen
   - 21t/m 29 jaar 23 dagen
   - 30 t/m 39 jaar 24 dagen
   - 40 t/m 44 jaar 25 dagen
   - 45 t/m 49 jaar 26 dagen
   - 50 t/m 54 jaar 27 dagen
   - 55 t/m 59 jaar 28 dagen
   - 60 t/m AOW gerechtigde leeftijd 29 dagen

3. Ter vaststelling van de leeftijd van het personeelslid wordt 1 januari als peildatum aangehouden;
4. Buiten het recht op "ten minste drie weken aaneengesloten verlof' in de zomerperiode dat volgens een vakantierooster wordt vastgesteld, dienen de verlofdagen onder lid 2 zoveel mogelijk naar evenredigheid gespreid over het jaar te worden opgenomen buiten de vakantieperiode;
5. Verlofdagen buiten het aaneengesloten verlof van drie weken worden alleen verleend indien de dienst het toelaat;
6. Bij beëindiging van de dienstbetrekking wordt naar rato van de periode van het dienstverband waarover nog geen vakantie werd verleend, vakantie gegeven;
7. Niet gebruikte verlofdagen worden bij beëindiging van de dienstbetrekking verrekend;
8. In het kader van de nieuwe vakantiewetgeving per 1 januari 2012 komen vakantiedagen (wettelijk en bovenwettelijk) te vervallen indien zij niet binnen 4 jaar zijn opgenomen. Maandelijks zal de werkgever aan de medewerker een overzicht verstrekken van de verlofuren.
9. De verrekening van plus- en minuren komt te vervallen. Dat betekent dat het vooraf berekende aantal minuren (voor parttimers geldt een pro rata aantal minuren) volgens het vigerende rooster (inclusief 1 zomerweekend in december) door het bedrijf kunnen

worden aangewend voor cursussen en werkoverleg e.d. Deze activiteiten zijn verplicht, mits deze tenminste vier weken van tevoren zijn aangekondigd bij de medewerkers.

10. Werkgever houdt een administratie bij voor deze uren (cursus en werkoverleg). Indien deze uren het initiële aantal minuren overschrijdt, dan wordt het saldo als overwerk gezien (150%, overwerk op een roostervrije dag). Afwijkingen in de reserveweek worden niet bijgehouden, aangezien de lengte van de reservedienst gelijk is aan de gemiddelde dienstlengte. Dus als in de reserveweek de dienst langer is dan de uren van de reservedienst, dan wordt dit niet als overwerk geregistreerd.
11. Extra werk zoals het opstarten van een boot in het schokhaven wordt wel geregistreerd als overwerk aansluitend op de dienst (125%).

Artikel 9 - Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt betaald over de periode juni tot en met mei van elk jaar. De vakantietoeslag bedraagt 8% bruto en wordt uitbetaald in de maand mei;
2. Voor de berekening van de vakantietoeslag wordt onder maandloon verstaan het vastgestelde functieloon, onregelmatigheidstoeslag plus wachtdiensttoeslag;
3. Het personeelslid dat niet het volledige kalenderjaar in dienst is, heeft recht op een evenredig deel van de vakantietoeslag en wel naar rato van de tijd dat hij in het betreffende jaar in dienst is, dan wel is geweest.

Artikel 10 - Ziekte en ongeval

1. Bij arbeidsongeschiktheid van het personeelslid zijn de bepalingen van het BW artikel 7:629 van toepassing. Deze wettelijke aanspraak wordt gedurende 52 weken aangevuld tot het netto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. Een personeelslid dat vanaf 1 juli 2006 arbeidsongeschikt wordt, ontvangt tijdens het tweede ziektejaar een aanvulling tot 75% van het laatstverdiende bruto salaris, inclusief ORT en wachtdiensttoeslag. In geval van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een niet verwijtbaar bedrijfsongeval worden tot 100% in het tweede ziektejaar.
2. De medewerker is verplicht bij ziekte of ongeval dit terstond te melden aan de bedrijfsleiding zodat deze in de gelegenheid wordt gesteld gepaste maatregelen te nemen. Bij uitblijven van voorgenoemde tijdige melding kan de werkgever 1 dag beloning inhouden;
3. Vanaf de 3e en volgende ziekmeldingen gedurende een kalenderjaar wordt een wachtdag ingevoerd;
4. De werkgever en medewerker zullen, bij verzuim langer dan 6 weken, conform de wet Poortwachter handelen;
5. Bij ziekte langer dan 1 maand komen alle rechten op reisgeld en/of andere extra vergoedingen tevervallen;
6. De werkgever zal ten behoeve van de medewerkers een ongevallenverzekering afsluiten:
    - De verzekering dekt de risico's ten gevolge van een ongeval zowel binnen als buiten diensttijd. De dekking houdt in een uitkering:
    - Ter grootte van eenmaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van overlijden, mits het overlijden plaatsvindt binnen 3 jaar na het ongeval;
    - Ter grootte van tweemaal het bedrag van de pensioengrondslag in geval van

blijvende algehele functionele invaliditeit als enige en rechtstreeks gevolg van een ongeval c.q. bij geheel of gedeeltelijk functieverlies van enig lichaamsdeel een percentage zoals bedoeld in de polisvoorwaarden.

- Onder pensioengrondslag wordt verstaan de over het jaar voorafgaande het ongeval vastgestelde grondslag overeenkomstig de pensioenregeling die op het personeelslid van toepassing is. Bij een korter dienstverband dan een jaar zal het bedrag tot een jaarbedrag worden herleid.
    - De fiscale consequenties bij onverhoopte uitbetaling komen voor rekening van het personeelslid of zijn nagelaten betrekkingen;
    - De polisvoorwaarden liggen voor ieder personeelslid ter inzage.

Artikel 11 - Ongeoorloofd verzuim

Bij het in gebreke blijven van het tijdig in dienst komen en/of te late melding bij ziekte zal de werkgever na twee schriftelijke waarschuwingen een beroepsprocedure starten om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. De medewerker kan hiertegen beroep aantekenen bij de werkgever. Deze zal een commissie bijeen roepen waarin werkgever, medewerker, OR en vakorganisatie zijn vertegenwoordigd. Deze geven een bindend advies.

Artikel 12 - Geoorloofd verzuim met behoud van loon

In de hierna te noemen gevallen zal aan het personeelslid het volle loon worden doorbetaald tot de daarbij vermelde maximum duur:

a. Bij ondertrouw van het personeelslid één dag en bij het huwelijk twee dagen;
b. Bij 25 of 40 jaar echtvereniging van het personeelslid één dag;
c. Bij het huwelijk van de ouders, eigen en pleegkinderen, broers en zusters en kleinkinderen één dag;
d. Bij 25, 40, 50 of 60-jarige echtvereniging van ouders, stief- of schoonouders één dag;
e. Bij bevalling van de partner het wettelijke aantal verlofdagen;
f. Bij 25 of 40-jarig dienstjubileum één dag;
g. Bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote of één der inwonende wettige kinderen of pleegkinderen van de dag van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis vier dagen;
h. Bij overlijden van ouders, niet inwonende wettige kinderen of pleegkinderen of schoonouders één dag, alsmede één dag bij de begrafenis mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
i. Bij de begrafenis van broers, zusters, zwagers, schoonzusters, schoonzoons, schoondochters, kleinkinderen en grootouders, één dag mits de plechtigheid wordt bijgewoond;
j. Zorgverlof wordt verleend volgens de wettelijke regeling.

Artikel 13 - Ouderschaps-/zwangerschapsverlof

1. Een personeelslid wordt op zijn verzoek in de gelegenheid gesteld ouderschapsverlof op te nemen in verband met de verzorging van één of meer kinderen (eigen, adoptie, pleeg- of stief-) in de leeftijd van O tot 8 jaar volgens de wettelijke regelingen;
2. De voor hem gebruikelijke arbeidsduur per week wordt daartoe gedurende een van tevoren met de werkgever overeen te komen periode van maximaal vier jaar met respectievelijk maximaal de helft (voor fulltimers) of tot minimaal 500 uur op jaarbasis (voor parttimers) teruggebracht;

3. Na verloop van de periode waarvoor het ouderschapsverlof is toegekend, herleven de rechten en verplichtingen zoals die uit de individuele arbeidsovereenkomst voortvloeien;
4. Het personeelslid dient het verzoek voor ouderschapsverlof conform de wettelijke regeling uiterlijk twee maanden voor de beoogde ingangsdatum aan te vragen;
5. Zwangerschapsverlof wordt verleend vanaf 6 weken vóór de geplande geboorte tot en met 10 weken na de geboorte.
6. Werkgever volgt de wettelijke regelingen voor ouderschapsverlof.

Artikel 14 - Medische keuringen

Medische keuringen vinden plaats conform de eisen die worden gesteld ten behoeve van het Rijnpatent en worden vergoed door de werkgever.

Artikel 15 - Studiekostenvergoeding

1. Aan een personeelslid dat een vakgerichte opleiding volgt, kan een vergoeding in de studiekosten worden toegekend;
2. De beslissing of een bepaalde opleiding behoort tot de genoemde vakopleidingen wordt genomen door de werkgever. Het verzoek om vergoeding van studiekosten dient voor de aanvang van de studie te zijn ingediend en wel op een zodanig tijdstip dat nog voor de aanvang van de opleiding door de werkgever een beslissing kan worden genomen;
3. Indien het personeelslid op verzoek van de werkgever een vakgerichte opleiding volgt, komen de kosten van deze opleiding voor 100% voor rekening van de werkgever:
    - De inschrijf c.q. cursusgelden;
    - De kosten van de voorgeschreven boeken en leermiddelen;
    - De examen c.q. tentamenkosten. De overige kosten zijn voor het personeelslid; de toe te kennen vergoeding van de kosten van de vakopleiding kan ineens of in
    - Gedeelten worden uitbetaald. Het personeelslid dient daartoe een declaratieformulier en bewijzen van gedane betaling te overleggen en in te leveren;
    - Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt worden;
    - Reiskosten worden vergoed, examen uren worden vergoed.
4. De opleidingen worden buiten werktijd gevolgd. Getracht zal worden bij het vaststellen van de werkzaamheden met de studiebelangen rekening te houden;
5. De vergoeding van de in lid 3 beschreven kosten geschiedt slechts zolang het personeelslid in dienst van de werkgever is;
6. Het personeelslid dient zich te verbinden de ontvangen vergoedingen naar evenredigheid van de openstaande maanden na aanvang studie terug te betalen als hij de dienst binnen drie jaar verlaat;
7. Na het met goed gevolg beëindigen van de vakopleiding dient het personeelslid de werkgever het behaalde diploma te overleggen. De werkgever behoudt een kopie ten behoeve van de personeelsadministratie.
8. In tegenstelling tot het hierboven gestelde wordt de ADNR -

herhalingscursus volledig door de werkgever vergoed indien het personeelslid vooraf toestemming heeft gekregen voor het volgen van de cursus.

Artikel 16 - Pensioenvoorziening
Voor personeelsleden in vaste dienst geldt een pensioenvoorziening, welke wordt ondergebracht bij het Rail & OV .Ten aanzien van de uitvoering van de betreffende pensioenregelingen wordt de CAO Openbaar Vervoer gevolgd.

Artikel 17 - Werkkleding
Het personeel aan wie werkkleding wordt verstrekt zoals is aangegeven in het bedrijfsreglement verplicht deze kleding bij het uitoefenen van zijn of haar functie ook daadwerkelijk te dragen. Tevens kan men de daadwerkelijk gemaakte kosten in verband met stomen/reinigen van de kleding maximaal 2 keer per jaar declareren. Indien hiertoe aanleiding bestaat, kan in individuele situaties een extra declaratie worden toegekend.

Artikel 18 - Nevenfuncties
Het is medewerker niet toegestaan zonder voorafgaande toestemming van de werkgever betaalde of niet betaalde werkzaamheden voor derden te verrichten dan wel zelfstandig werkzaam te zijn.

Artikel 19 - Aanneming en ontslag
Interne sollicitanten genieten de voorkeur bij vacatures. Evenals externe kandidaten dienen zij te voldoen aan de functie-eisen. Beoordeling vindt plaats op basis van kwaliteit en geschiktheid.

Wanneer het gaat om de functie van kapitein, dan toetst de Kapiteinscommissie op de volgende criteria, waar men aan moet kunnen voldoen:

- Formele (wettelijke) bevoegdheid bezitten om als kapitein te mogen varen;
- Geschiktheid voor de functie (voldoen aan competenties, zoals overwicht bezitten e.d.);
- Bekwaamheid bezitten om een waterbus veilig en comfortabel te kunnen besturen.

Wanneer de Kapiteinscommissie unaniem van oordeel is dat een interne kandidaat potentieel geschikt is voor de functie en binnen een termijn van twee maanden inwerktijd volledig geschikt te maken is, krijgt deze kandidaat de mogelijkheid de geschiktheid in de praktijk door middel van een proefplaatsing aan te tonen. Gedurende deze plaatsing van twee maanden dient de kandidaat tenminste 36 dagen (mee) te varen op de boot. Na de proefplaatsing vindt een evaluatie plaats. Bij gebleken geschiktheid en bekwaamheid (Kapiteinscommissie moet unaniem zijn) wordt de kandidaat definitief benoemd in de functie van kapitein.

De dienstbetrekking wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, bepaalde tijd, dan wel voor de duur van een seizoen. De opzegging zal met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het ontslagrecht geschieden met dien verstande dat de dienstbetrekking van rechtswege eindigt wanneer een personeelslid de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
Opzegging geschiedt door zowel de werkgever als het personeelslid met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. Bij dienstverbanden voor bepaalde tijd zal één maand voor de afloop

van het dienstverband met het betrokken personeelslid een gesprek plaatsvinden waarin zoveel mogelijk duidelijkheid gegeven wordt over de verwachte mogelijkheden om het dienstverband voort te zetten dan wel de verwachting dat het dienstverband bij afloop van de contracttermijn niet verder verlengd zal worden.

Artikel 20 - Overige afspraken

1. De regelingen voor WIA/WGA zullen gelijk zijn aan de regeling die gelden binnen de CAO openbaar vervoer
2. De vakbondscontributie zal fiscaal vriendelijk worden verwerkt conform de daarvoor door de belastingdienst gestelde eisen
3. In de voorlaatste maand van elk Cao-contract betaalt de werkgever aan FNV € 20,- per medewerker per contractperiode in de verhouding 80% FNV en 20% CNV Vakmensen.
4. Ten behoeve van het personeel zal een bedrijfsfitnessregeling worden geïntroduceerd, die geen meerkosten voor de werkgever met zich meebrengt indien daar de behoefte aan bestaat bij medewerkers.
5. De afspraken in deze Cao zijn gebaseerd op een voltijdovereenkomst (36 uur per week). Voor parttimers geldt dat bedragen en uren naar rato worden toegepast.
6. Mocht blijken dat een bepaalde afspraak in deze CAO strijdig is met wet- of regelgeving dan wel als gevolg daarvan onuitvoerbaar wordt, dan zullen partijen over die uitspraak met elkaar in overleg treden.
7. Werkgever beschikt over een bedrijfsreglement welke bij in dienst treden zal worden uitgereikt aan werknemer. Wijzigingen in het bedrijfsreglement worden met de OR besproken.
8. Kaderleden van de vakorganisaties worden 1 maal per twee jaar aangemeld bij werkgever. Zij hebben recht op 4 dagen organisatie verlof per jaar. Minimaal 28 dagen aangemeld mits er calamiteiten zijn. De vertegenwoordiger van de werknemersorganisaties heeft het recht om met zijn leden contact te onderhouden op de vaartuigen en terreinen van Werkgever.
9. Bij een reorganisatie of fusie zal de werkgever, zodra het voornemen bekend is, contact opnemen met de vakorganisatie om de overgang c.q. gevolgen van een reorganisatie te bespreken.
10. Er geldt een werkgelegenheidsgarantie voor direct roostergebonden en uitvoerend personeel in vaste dienst gedurende de looptijd van de CAO.
11. Het huidige zomerrooster dat op 7 juni 2022 is ingegaan blijft tot oktober 2022 gehandhaafd.
12. Winterrooster wordt aangepast indien de personele bezetting hierom vraagt
13. Werkgever spant zich maximaal in om medewerkers binnen de gestelde bandbreedte verlof te geven wanneer zij dit verzoeken.
14. Werkgever en vakbonden gaan gedurende de looptijd van deze cao in overleg over afspraken inzake en mogelijke invoering van plus en minurensysteem reservediensten en verlofopname.

Artikel 21 - Concessiewisseling

Partijen bij deze CAO zullen zich tot het uiterste inspannen dat bij eventuele concessiewisseling het personeel overgaat naar de nieuwe vervoerder.

Artikel 22 - Geschillen

Alle geschillen aangaande uitleg, toepassing en uitvoering van deze CAO, zullen worden voorgelegd aan een onafhankelijke commissie welke door beide partijen wordt benoemd.

Artikel 23 - Opzegging van de CAO

In het geval zich buitengewone veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland en/of wijzigingen in de loon- en prijspolitiek van de regering voordoen, zijn zowel partij ter ene zijde als partij ter andere zijde gerechtigd tijdens de duur van deze CAO wijzigingen van de CAO, welke met deze veranderingen in direct verband staan, aan de orde te stellen. Partijen zijn in dat geval verplicht aan de orde gestelde voorstellen in behandeling te nemen. Indien binnen een maand nadat deze voorstellen door één der partijen schriftelijk bij de andere partij aanhangig zijn gemaakt geen overeenstemming is bereikt, dan is de partij die de voorstellen aanhangig maakte, gerechtigd deze CAO met inachtneming van een opzegtermijn van één maand op te zeggen.

Aldus overeengekomen en getekend in tweevoud te Zwijndrecht op 3 augustus 2022,

Partij ter ene zijde:	Partij ter andere zijde:		
Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v.	FNV streekvervoer	CNV Vakmensen	CNV Vakmensen
Maurice Swets	Marijn van der Gaag	Diana Kraan	Piet Fortuin
CEO	Bestuurder	Bestuurder	Voorzitter

Bijlage 1 Salarisschalen Blue Amigo Waterborne Public Transport Netherlands b.v.

Loonschaal Steward

trede	per 1-1-2022
03WB/00	€ 2.014,13
03WB/01	€ 2.089,59
03WB/02	€ 2.167,87
03WB/03	€ 2.254,68
03WB/04	€ 2.362,84
03WB/05	€ 2.432,63
03WB/06	€ 2.590,63
03WB/07	€ 2.661,77
03WB/08	€ 2.738,63
03WB/09	€ 2.811,27
03WB/10	€ 2.885,25
03WB/11	€ 2.956,41
03WB/12	€ 3.027,62
03WB/13	€ 3.097,84

Loonschaal kapitein

trede	per 1-1-2022
04WB/00	€ 2.210,58
04WB/01	€ 2.301,62
04WB/02	€ 2.432,60
04WB/03	€ 2.590,63
04WB/04	€ 2.738,63
04WB/05	€ 2.811,27
04WB/06	€ 2.885,27
04WB/07	€ 2.956,41
04WB/08	€ 3.027,60
04WB/09	€ 3.103,01
04WB/10	€ 3.179,86
04WB/11	€ 3.251,06
04WB/12	€ 3.326,53
04WB/13	€ 3.391,33
04WB/14	€ 3.454,25

Loonschaal Technische Dienst

trede		per 1-1-2022
05WB/00	monteur B	€ 2.089,59
05WB/01	monteur B	€ 2.167,87
05WB/02	monteur B	€ 2.254,68
05WB/03	monteur B	€ 2.362,84
05WB/04	monteur B	€ 2.432,63
05WB/05	monteur B	€ 2.590,63
05WB/06	monteur B	€ 2.661,77
05WB/07	monteur A	€ 2.811,27
05WB/08	monteur A	€ 2.956,41
05WB/09	monteur A	€ 3.103,01
05WB/10	monteur A	€ 3.179,86
05WB/11	monteur A	€ 3.251,06
05WB/12	monteur A	€ 3.326,53
05WB/13	monteur A	€ 3.391,33

In de cao zijn afspraken gemaakt over het toevoegen van een uitlooptrede aan de bestaande loontabel van kapitein, stewards en Technische dienst. Deze extra trede kan op grond van de volgende voorwaarde en op individuele basis worden toegekend wanneer er sprake is van:

- Een medewerker die in de hoogste trede is ingeschaald;
- Een aaneensluitend dienstverband bij werkgever van minimaal 15 jaar heeft;
- De waarde van deze trede bedraagt € 44,16 euro bruto per maand (prijspeil 1/1/2022)

Toeslagen

	per 1-1-2022	per 1-7-2022
ORT (ma-vr na 18.00 voor 08.00)	€ 3,37	€ 3,37
ORT (za)	€ 6,79	€ 7,29
ORT (zo)	€ 10,97	€ 11,47
Dienstverandering	€ 26,09	€ 26,09
Wachtdienst obv 2 wachtweekenden per 24 weken	€ 31,67	€ 31,67
BHV/EHBO	€ 10,43	€ 10,43
hogere functie	€ 13,93	€ 13,93
eindejaaruitkering (dec/bruto)	€ 692,00	€ 692,00